



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*



ACTIVATION OF UNEMPLOYED AS A COMPETITIVENESS FACTOR OF CIECHANÓW DISTRICT

AKTYWIZACJA BEZROBOTNYCH JAKO CZYNNIK KONKURENCYJNOŚCI POWIATU CIECHANOWSKIEGO

Tomasz Pajewski

Warsaw University of Life Sciences - SGGW / Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Summary: The study was devoted to the presentation of different ways to activate the unemployed in terms of increasing the competitiveness of the county. Considerations are discussed using the example of Ciechanów county. The aim of the study was to propose ways to support people out of work in the process of searching for it, which directly affects the competitiveness of the region, in this case, the Ciechanów county. In this work, it is assumed that an increase in the competitiveness of the county is affected by the district job centre in terms of activation of unemployed people.

Issues associated with the activation of the unemployed have been presented on the basis of examination in district job centre in Ciechanów in 2013. The study has presented its activities carried out in order to help the unemployed to find work.

On the basis of the studies one can conclude that the employment rate of people, who have benefited from various types of assistance offered by district job centre, was at a low level. It did not, however, show the ineffectiveness of these assistance variants. Low demand for workers (including those trained under district job centre) was due to a general decrease in the demand for labor from the entrepreneurs.

Key words: unemployment, activation of unemployment, the district job centre, outplacement

Streszczenie: Opracowanie zostało poświęcone przedstawieniu różnych sposobów aktywizacji osób bezrobotnych w aspekcie zwiększenia konkurencyjności powiatu. Rozważania zostały omówione na przykładzie powiatu ciechanowskiego. Celem opracowania było przedstawienie sposobów wspierania ludzi pozostających bez pracy, w procesie jej poszukiwania, co w sposób bezpośredni wpływa na konkurencyjność regionu w tym wypadku powiatu ciechanowskiego. W pracy przyjęto założenie, że na wzrost konkurencyjności powiatu ciechanowskiego mają wpływ działania powiatowego urzędu pracy w zakresie aktywizacji ludzi pozostających bez zatrudnienia.

Zagadnienia związane z aktywizacją osób bezrobotnych zostały zaprezentowane na podstawie badania z 2013 roku w powiatowym urzędzie pracy w Ciechanowie. W opracowaniu zostały zaprezentowane działania prowadzone przez PUP w aspekcie pomocy osobom bezrobotnym w poszukiwaniu pracy.

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdza się, że odsetek zatrudnienia osób które skorzystały z różnego rodzaju pomocy oferowanej przez powiatowy urząd pracy był na niskim poziomie. Nie świadczyło to jednak o nieefektywności tychże wariantów pomocowych. Niski popyt na pracowników (również tych przeszkolonych w ramach działania PUP), wynikał z ogólnego zmniejszania się popytu na pracę ze strony przedsiębiorców.

Słowa kluczowe: bezrobocie, aktywizacja bezrobocia, powiatowy urząd pracy, outplacement

Introduction

The company in a market economy is an open organization, vulnerable to environmental influence. In connection with the processes of globalization, the flow of goods and services does not encounter any barriers. What affects it is the fact that the technical and technological equipment of enterprise does not necessarily constitute a competitive advantage in the market. Competitiveness of the region in which the entity operates is increasingly important for the companies. The increase in income of enterprise affects the growth of market attractiveness of the region.

Wstęp

Przedsiębiorstwo w gospodarce rynkowej jest organizacją otwartą, podatną na wpływ otoczenia. W związku z procesami globalizacji przepływ dóbr i usług nie napotyka na żadne bariery. Wpływa to na fakt, że wyposażenie techniczne i technologiczne przedsiębiorstwa niekoniecznie stanowi o przewadze konkurencyjnej na rynku. Coraz większe znaczenie w funkcjonowaniu przedsiębiorstw ma konkurencyjność regionu, w którym prowadzi działalność dana jednostka. Z kolei wzrost dochodów przedsiębiorstwa wpływa na wzrost atrakcyjności regionu.

Address for correspondence: M.A. Tomasz Pajewski, Warsaw University of Life Sciences, Nowoursynowska St. 166, 02-787 Warsaw, Poland, Phone: +48 22 593 10 00, e-mail: tom.pajewski@gmail.com; **Full text PDF:** www.ers.edu.pl; Open-access article.

Copyright © Pope John Paul II State School of Higher Education in Białą Podlaską, Sidorska 95/97, 21-500 Białą Podlaską;

Indexation: Index Copernicus Journal Master List ICV 2013: 6.73; Polish Ministry of Science and Higher Education 2013: 4 points.

In general terms, competitiveness is an assessment characteristic of business entities in terms of performance and capacity for their achievement in the future (Bossak, Bienkowski 2004). According to Wyszowska, the competitiveness means the ability to achieve success in economic competition. In contrast, regional competitiveness is defined as the ability to attract capital and aid and as the ability to cease owned factors of production in the region (Wyszowska 2005). Then, Porter considers competitiveness as productivity, resource efficiency and it ultimately decides about the level of living (Porter, 2001). Interesting and a broad view of regional competitiveness has been proposed by Meyer – Stamer. According to the author, it means the ability of a local or regional level to generate high and rising incomes and increase livelihood of its inhabitants (Meyer- Stamer 2008).

Competitiveness of the region can also be understood as an introduction of advantage over other regions in a specific area of economic life, the ability to produce sustained growth of value added and the resulting increase in regional prosperity (Markowska 2001). Wosiek defines the competitiveness of the region as the ability to shape the economic structure, which guarantees long-term socio-economic development and increase in the level of real income. According to the above conceptualization of the region's competitiveness and its economic structure are associated with each economic categories: competitiveness means, among other ability to modernize economic structures, while the modernization of structures should contribute to increasing the competitiveness of the area (Wosiek 2010).

In the short term, competitiveness is determined by such factors as: sector specialization, quality and density of infrastructure and other factors affecting the efficiency of the country / region. In the long run its level depends on the ability to keep changes in the factors generating productivity growth, i.e. technologies, human resources, expenditure on research and the structure of the economy. Currently, competitiveness is increasingly conditioned by the level of creativity and creation, circulation and absorption of knowledge (Golejewska, Gajda 2012).

Golejewska and Gajda claim that region's competitiveness determinants are among others the geographical location, natural resources, the degree of market openness, the quality of human capital, infrastructure, foreign direct investment, formal and informal institutions, demographics, matching the demand and supply of labor and innovation (Golejewska, Gajda 2012).

Piotrowska-Trybull considers the competitiveness of the region as three grounds (Piotrowska-Trybull 2004):

- spatial- equipment area in the resources,
- economic and social - behavior of resource users and the effects of their activities,

W ogólnym rozumieniu konkurencyjność jest cechą oceniającą gospodarujące podmioty z punktu widzenia osiąganych wyników i zdolności do ich osiągnięcia w przyszłości (Bossak, Bieńkowski 2004). Według Wyszowskiej konkurencyjność oznacza zdolność do osiągnięcia sukcesu w gospodarczej rywalizacji. Natomiast konkurencyjność regionalna definiowana jest jako zdolność do przyciągania kapitału i środków pomocowych oraz jako zdolność do zatrzymania w regionie posiadanych czynników produkcji (Wyszowska 2005). Z kolei Porter rozpatruje konkurencyjności przez pryzmat produktywności, efektywności wykorzystania zasobów i to ona w ostatecznym rozrachunku decyduje o poziomie życia mieszkańców (Porter 2001). Ciekawe i szerokie ujęcie konkurencyjności regionalnej zostało zaproponowane przez Meyera -Stamer'a. Według autora oznacza ona zdolność poziomu lokalnego lub regionalnego do generowania wysokich i rosnących dochodów oraz wzrostu środków utrzymania jego mieszkańców (Meyer-Stamer 2008).

Konkurencyjność regionu może być także rozumiana jako wprowadzenie przewagi nad innymi regionami w określonej dziedzinie życia gospodarczego, zdolności do wytwarzania trwałego wzrostu wartości dodanej i wynikającego stąd wzrostu regionalnego dobrobytu (Markowska 2001). Wosiek definiuje konkurencyjność regionu jako zdolność do takiego kształtowania struktury gospodarczej, która długookresowo gwarantuje rozwój społeczno-gospodarczy i wzrost poziomu realnych dochodów. Według powyższego ujęcia konkurencyjność regionu i jego struktura gospodarcza są związanymi ze sobą kategoriami ekonomicznymi: konkurencyjność oznacza m.in. zdolność do modernizacji struktur gospodarczych, z kolei modernizacja struktur powinna przyczynić się do wzrostu konkurencyjności obszaru (Wosiek 2010).

W krótkim okresie o konkurencyjności decydują takie czynniki jak: specjalizacja sektorowa, jakość i gęstość infrastruktury oraz pozostałe czynniki wpływające na efektywność kraju/regionu. W długim okresie jej poziom zależy od zdolności do utrzymania zmian czynników generujących wzrost produktywności tj. technologii, zasobów ludzkich, nakładów na prace badawcze oraz struktury gospodarki. Obecnie, konkurencyjność w coraz większym stopniu warunkowana jest poziomem kreatywności oraz tworzeniem, cyrkulacją i absorpcją wiedzy (Golejewska, Gajda 2012).

Golejewska i Gajda do determinant wzrostu konkurencyjności regionu zaliczają również między innymi: lokalizację geograficzną, zasoby naturalne, stopień otwartości rynku, jakość kapitału ludzkiego, infrastruktura, zagraniczne inwestycje bezpośrednie, instytucje formalne i nieformalne, warunki demograficzne, dopasowanie popytu i podaży czynnika pracy oraz innowacje (Golejewska, Gajda 2012).

Piotrowska-Trybull rozpatruje konkurencyjność regionu w trzech płaszczyznach (Piotrowska-Trybull 2004):

- przestrzennej – wyposażenie obszaru w zasoby,
- gospodarczej i społecznej - zachowania użytkowników zasobów oraz efekty ich działalności

- organization - activities of local authorities and their impact on the quality of social life.

Efforts to increase the competitiveness of the regions in the implementation of regional policy are of particular importance especially when in the modern world not only businesses, but also the countries or regions compete with each other. The rivalry between regions takes place at the level of raising capital, the provision of certain services, qualified staff recruitment, raising funds for the development of the state budget and other domestic and foreign sources (Wyszkowska 2005). In summary, competitive region therefore is one in which the level of human knowledge, understood as the ability to anticipate needs and explore new combinations of existing or new applications of tangible resources, allows one to produce structural advantage and commercialize the products of the regions (Markowska 2001).

Research shows that the Mazowieckie voivodship is the most competitive region in Poland. This is evidenced, among others by data on economic growth approximated the level of GDP per capita, significantly higher than the national average employment rates, average wages and positive migration balance. The competitiveness of Mazovia is largely determined by the companies that make corporate income tax in Mazovia local government units much higher than in comparable groups, local government (Competitiveness 2012).

The aim of this paper is to show the importance of activation of the unemployed as a factor of competitiveness in the region. The study assumed that the activation programs implemented by the district job centre are the main factors limiting unemployment in the county, and thus affect the growth of competitiveness of the study area in this respect. Increasing the competitiveness of the region / county contributes to the competitiveness of enterprises operating in the local market, while increasing their income.

The study was conducted in 2013 among employees of the district job centre in Ciechanów. Information was collected on the basis of an interview in the office. The selected unit, which is crucial in providing employment services in the Ciechanów county. The paper presents the main directions of the activities carried out by the district job centre in Ciechanów in the activation of the unemployed.

Outplacement as a modern tool to reduce the effects of unemployment

One of the factors affecting the competitiveness of regions is structural unemployment. Significant delay in the development of regions with high unemployment has negative effects not only on the state budget, but also on local budgets. One of the tasks of the state is to take care about as balanced develop-

- organizacyjnej – działania władz lokalnych oraz ich wpływ na jakość życia społecznego

Działania zmierzające do podwyższenia konkurencyjności regionów w ramach prowadzonej polityki regionalnej nabierają szczególnego znaczenia zwłaszcza w sytuacji, gdy we współczesnym świecie konkurują ze sobą już nie tylko podmioty gospodarcze, ale również kraje, czy regiony. Rywalizacja między regionami odbywa się na płaszczyźnie pozyskiwania kapitału, świadczenia określonych usług, pozyskiwania wykwalifikowanej kadry, pozyskiwania środków na rozwój z budżetu państwa oraz innych źródeł krajowych oraz zagranicznych (Wyszkowska 2005). Reasumując więc, region konkurencyjny zatem to taki, w którym poziom wiedzy ludzkiej, rozumianej jako zdolność do wyprzedzania potrzeb i odkrywania nowej kombinacji zastosowań istniejących lub nowych zasobów rzeczowych, pozwala na wytworzenie strukturalnej przewagi i skomercjalizowanie wytworów regionów (Markowska 2001).

Z badań wynika, że województwo mazowieckie jest najbardziej konkurencyjnym regionem w Polsce. Wskazują na to m. in. dane dotyczące rozwoju gospodarczego aproksymowanego poziomem PKB per capita, wyraźnie wyższej od średniej krajowej stopy zatrudnienia, przeciętnych wynagrodzeń czy dodatniego salda migracji. O konkurencyjności Mazowsza w znacznej mierze decydują firmy, dzięki którym dochody z CIT w mazowieckich jednostkach samorządu terytorialnego są dużo wyższe niż w porównywalnych grupach JST (Konkurencyjność....2012).

Celem opracowania jest ukazanie znaczenia aktywizacji bezrobotnych jako czynnika konkurencyjności regionu. W badaniach przyjęto założenie, że programy aktywizacji zawodowej wdrażane przez powiatowy urząd pracy są głównym czynnikiem ograniczającym bezrobocie na terenie powiatu, a tym samym wpływają na wzrost konkurencyjności badanego obszaru pod tym względem. Wzrost konkurencyjności regionu/powiatu przyczynia się do zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw działających na lokalnym rynku, przy jednoczesnym wzroście dochodów tych jednostek.

Badanie przeprowadzono w 2013 roku wśród pracowników powiatowego urzędu pracy w Ciechanowie (PUP). Informacje zebrano na podstawie wywiadu przeprowadzonego bezpośrednio w urzędzie. Do badań wybrano jednostkę, która ma kluczowe znaczenie w świadczeniu usług pośrednictwa pracy na terenie powiatu ciechanowskiego. W opracowaniu przedstawiono główne kierunki działań prowadzonych przez PUP w Ciechanowie w obszarze aktywizacji bezrobotnych.

Outplacement jako nowoczesne narzędzie ograniczania skutków bezrobocia

Jednym z czynników mających wpływ na konkurencyjność regionów jest bezrobocie strukturalne. Znaczne opóźnienie rozwoju regionów o wysokim bezrobociu wywiera negatywne skutki nie tylko na budżet państwa, ale również na budżety lokalne. Jednym z zadań państwa jest dbanie o w miarę

ment of the country and prevent the accumulation of drastic differences between developing regions (Cieślukowski 1998).

The situation on the labor market is one of the elements indicating the level of economic development. Not only it reflects but also defines the competitiveness of the region. One of the indicators of the situation on the labor market is the employment rate of the population. The high level of employment is a factor that accelerates the economy, prevents social exclusion (Competitiveness of province ... 2010) Wójcik in his research shows that Poland has one of the lowest activity rates in the labour market among EU countries. Workforce is characterized by low mobility and poor structure of supply and demand for labor according to qualifications. (Wójcik 2012).

Policy-makers, both at the state and region, should therefore take a number of projects aimed at reducing unemployment. In Figure 1 the methods and instruments are presented in the synthetic manner in order to counteract the unemployment.

równomierny rozwój całego kraju i zapobieganie narastaniu drastycznych różnic pomiędzy rozwojem regionów (Cieślukowski 1998).

Sytuacja na rynku pracy jest jednym z elementów świadczących o poziomie rozwoju gospodarki. Nie tylko odzwierciedla konkurencyjność regionu, lecz także w znacznej mierze ją definiuje. Jednym ze wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy jest poziom zatrudnienia ludności. Wysoki poziom zatrudnienia jest czynnikiem dynamizującym gospodarkę, przeciwdziała wykluczeniu społecznemu (Konkurencyjność województwa...2010). Wójcik w swoich badaniach wykazuje, że Polska charakteryzuje się jednym z najniższych wskaźników aktywności zawodowej wśród krajów Unii Europejskiej. Zasoby siły roboczej cechuje niska mobilność oraz słaba struktura popytu i podaży na pracę według kwalifikacji. (Wójcik 2012).

Decydenci, zarówno w skali państwa jak i regionu powinni zatem powziąć szereg przedsięwzięć mających na celu ograniczenie bezrobocia. Na wykresie 1 zostały w syntetyczny sposób przedstawione metody i instrumenty przeciwdziałania bezrobociu.

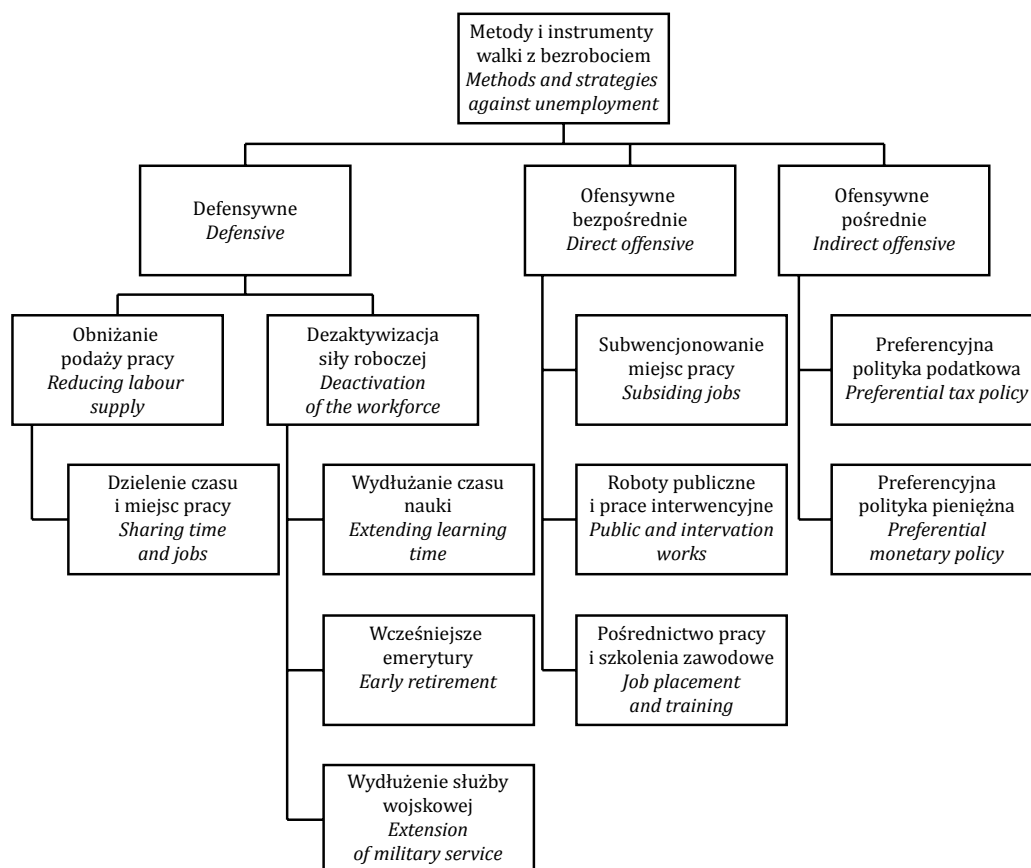


Figure 1. Methods and instruments to counteract unemployment

Source: Cieślukowski M. (1998) The economic impact and methods of reducing unemployment, legal, economic and sociological traffic, Year LX, Issue 3-4, pp. 267

Wykres 1. Metody i instrumenty przeciwdziałania bezrobociu

Źródło: Cieślukowski M. (1998) Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia, Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny, rok LX, zeszyt 3-4, s. 267

The most effective methods of counteracting unemployment are offensive methods, which are aimed primarily at professional activation of the unemployed. This group of tools is used on a large scale by the state – run institutions, among others: the district and provincial job districts. However, the increasingly popular phenomenon of outplacement programs is implemented at the enterprise level. These programs are designed to prevent a situation in which dismissed person “joins” the long – term unemployed group of people.

One of the tools used by the company, which is intended to prevent the negative effects of unemployment, is outplacement. Outplacement is the labor market services provided to the employee in the period of employment termination or notice of termination. Outplacement may include, in particular, counseling and psychological assistance in finding new jobs, funding for training, retraining courses, assistance in changing the place of residence (Manual ... 2010).

Depending on the scope of the tools used and the receivers, outplacement can be divided into: classic, adapted, environmental one. In the classical variant, outplacement helps redundant workers in obtaining permanent employment in short-term, from 1 to 3 months. The program includes an assessment of the capacity and motivation of the dismissed people psychological support, job placement and to prepare them for independent functioning on the labor market. Outplacement can be implemented by the district job centers, employment agencies or training institutions, including those run by non-governmental organizations (Koral 2009).

Adapted outplacement is characterized by the need to create a strong social support for ongoing outplacement activities and the necessity of multidirectional stimulation of local activity in the creation and development of entrepreneurship. Important elements of outplacement programs within adapted outplacement development are the activities of local entrepreneurship, including among others local investment, loan and guarantee funds, outplacement center, business incubators, business support centers, centers for social integration (Piotrowski 2010).

According to Nowogrodzka, environmental outplacement realizes long – term objective which helps the non-working or young people after graduation to find a job. The main effect of the use of this type of outplacement is to prevent the effects of long-term unemployment. Another relevant fact is that the person using this type of activation obtains new skills even without working (Nowogrodzka 2009).

The Act of 20 April 2004 on employment promotion and labor market institutions requires an employer who intends to reduce staff by at least 50 people in 3 months to take action in relation to the affected workers, and thus, agree on the scope and forms of support from the district labor office and thus agree on the scope and forms of support from the district labor office and to take action by pro-

Najbardziej efektywnymi metodami w przeciwdziałaniu bezrobocia są metody ofensywne, które mają na celu przede wszystkim aktywizację zawodową osób pozostających bez zatrudnienia. Ta grupa narzędzi wykorzystywana jest na szeroką skalę przez instytucje państwowe, między innymi: powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy. Jednakże coraz popularniejszym zjawiskiem stają się programy outplacementowe wprowadzane na poziomie przedsiębiorstw. Programy te mają na celu niedopuszczenie do sytuacji, kiedy osoba z którą rozwiązano stosunek pracy „dostaje się” do grupy osób pozostających długotrwale bez pracy.

Jednym z narzędzi wykorzystywanych przez przedsiębiorstwa, które ma zapobiegać negatywnym skutkom bezrobocia jest outplacement. Outplacement (w języku polskim funkcjonuje jako zwolnienia monitorowane) to usługi rynku pracy świadczone na rzecz pracownika, będącego w okresie rozwiązania umowy o pracę lub zagrożonego wypowiedzeniem. Outplacement może obejmować w szczególności: doradztwo zawodowe i psychologiczne, pomoc w znalezieniu nowego miejsca pracy, finansowanie szkoleń, kursów doszkalających, pomoc w zmianie miejsca zamieszkania (Podręcznik...2010).

W zależności od zakresu użytych narzędzi oraz adresatów, outplacement można podzielić na: klasyczny, zaadaptowany, środowiskowy. W klasycznej odmianie outplacementu pomoc zwalnianym pracownikom w uzyskaniu trwałego zatrudnienia ma na ogół charakter krótkookresowy – od 1 do 3 miesięcy. Program obejmuje ocenę potencjału i motywacji osoby zwolnianej, wsparcie psychologiczne, pośrednictwo pracy oraz przygotowanie jej do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy. Outplacement może być realizowany przez powiatowe urzędy pracy, agencje zatrudnienia lub instytucje szkoleniowe, w tym te prowadzone przez organizacje pozarządowe (Koral 2009).

Outplacement zaadaptowany charakteryzuje się potrzebą wykreowania silnego społecznego wsparcia dla realizowanych działań outplacementowych oraz koniecznością wielokierunkowego pobudzania aktywności lokalnej w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorczości. Istotnymi elementami programów outplacementowych w ramach outplacementu zaadaptowanego są działania na rzecz rozwoju lokalnej przedsiębiorczości, obejmujące m.in. lokalne fundusze inwestycyjne, pożyczkowe, poręczeniowe, ośrodek reorientacji zawodowej, inkubatory przedsiębiorczości, centra wspierania biznesu, centra integracji społecznej (Piotrowski 2010).

Według Nowogrodzkiej outplacement środowiskowy realizuje cel długookresowy, którym jest znalezienie pracy przez osoby długo pozostające bez pracy lub młode osoby, które po zakończeniu kształcenia nie mogą podjąć pierwszej pracy. Głównym efektem stosowania tego rodzaju outplacementu jest zapobieganie skutkom długotrwałego bezrobocia. Istotny jest również fakt, iż osoba korzystająca z tego rodzaju aktywizacji nawet w przypadku nie podjęcia pracy odnosi korzyści w postaci nowych umiejętności (Nowogrodzka 2009).

viding redundant workers on the labor market services offered in the form of the monitored exemptions. Legal enactment however, does not obligate the employer to carry out these actions solely on their own. The employer can benefit from the support of institutions providing mediation services and consultancy work, including the district labor offices. One of the tools to implement Outplacement by local labor offices are centers of activity in the labour market.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zobowiązuje pracodawcę, który zamierza zredukować personel o co najmniej 50 osób w ciągu 3 miesięcy podjęcia działań w stosunku do zwalnianych pracowników, a tym samym uzgodnić zakres i formy wsparcia z powiatowym urzędem pracy oraz podjąć działania polegające na zapewnieniu zwalnianym pracownikom usług rynku pracy realizowanych w formie programu monitorowanych zwolnień. Zapis ustawy nie obowiązuje jednak pracodawcę do wykonywania tych działań wyłącznie we własnym zakresie. Pracodawca może skorzystać ze wsparcia instytucji świadczących usługi pośrednictwa oraz doradztwa pracy, w tym powiatowych urzędów pracy. Jednym z narzędzi wdrażania outplacementu przez powiatowe urzędy pracy są centra aktywności zawodowej.

Activation programs of the unemployed in the Ciechanów county

According to the dictionary definition of the concept of Polish activation is excitatory action to action (www.sjp.pl). According to this definition, activation of the unemployed means a series of measures actively seeking to find employment by, among others, upgrading and acquiring new skills. Activities activating the unemployed on a large scale are run by district job centers using many labor market instruments.

In accordance with Art. 9b. paragraph. 1 of the Act of 20 April 2004 on employment promotion and labor market institutions in the organizational structure of the district job centres professional activation centers were extracted. They perform

Programy aktywizacji bezrobotnych w powiecie ciechanowskim

Według definicji Słownika Języka Polskiego pojęcie aktywizacji oznacza działania pobudzające do działania (www.sjp.pl). Zgodnie z tą definicją aktywizacja bezrobotnych oznacza szereg działań dążących do aktywnego poszukiwania zatrudnienia poprzez m. in. podnoszenie kwalifikacji i nabywanie nowych umiejętności. Działania aktywizujące osoby bezrobotne na szeroką skalę prowadzą powiatowe urzędy pracy wykorzystując przy tym szerokie spektrum instrumentów rynku pracy.

Zgodnie z art. 9b. ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w strukturze organizacyjnej powiatowych urzędów pracy zostały wyodrębnione centra ak-

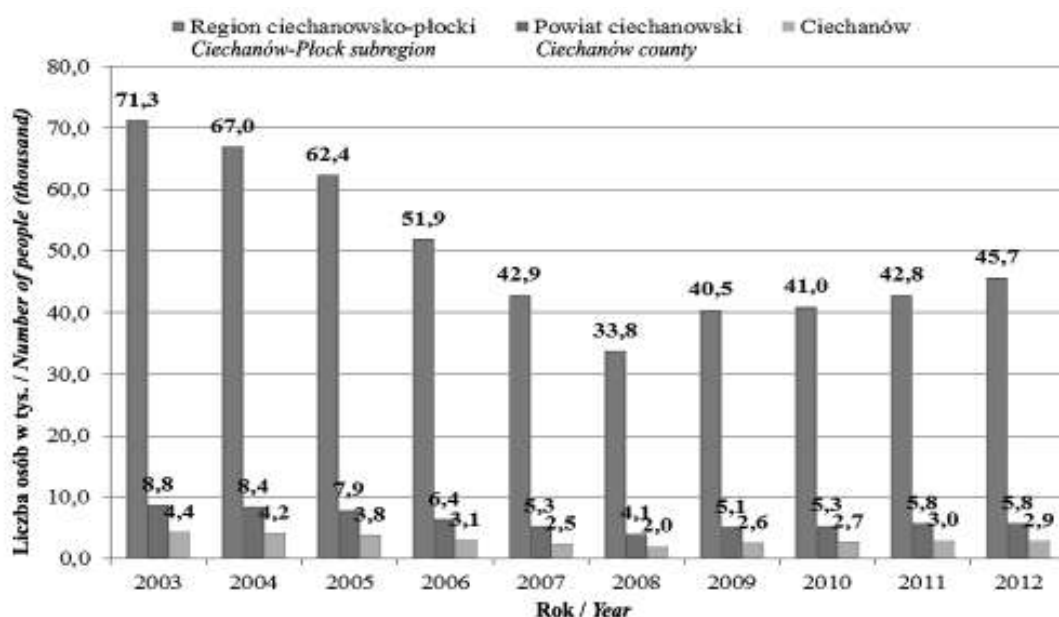


Figure 2 The unemployed registered in Ciechanów district in the years 2003-2012

Source: GUS data (<http://www.stat.gov.pl>, date of access: 24.08.2013)

Wykres 2. Bezrobotni zarejestrowani w powiecie ciechanowskim w latach 2003-2012

Źródło: Dane GUS (<http://www.stat.gov.pl>, data dostępu: 24.08.2013)

tasks in the labor market services and labor market instruments. Figure 2 shows the number of unemployed registered in district job centre in Ciechanów in 2003-2012.

In 2003 in Ciechanów county there were, according to the register kept by district job centre, 8.8 thousand people unemployed and half of them lived in Ciechanów. In the last year of the test period, the number of unemployed in the county decreased by approximately 35% compared to 2003 and was 5.9 thousand unemployed. The number of registered unemployed people decreased gradually to 2008 and was 4.1 thousand people. In subsequent years, there has been an increase in the number of unemployed in the Ciechanów county and town as well. The level of unemployment in the Ciechanów county is a reflection of the situation on the labor market in the Ciechanów – Plock subregion. Unemployment rate of Ciechanów county in 2003-2012 is shown in Figure 3.

tywizacji zawodowej, które realizują zadania w zakresie usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy. Na wykresie 2 przedstawiono liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy w Ciechanowie w latach 2003-2012.

W roku 2003 na terenie powiatu ciechanowskiego bez pracy, według rejestru prowadzonego przez PUP, pozostawało ok. 8,8 tys. osób, z czego połowa zamieszkiwała miasto Ciechanów. W ostatnim roku badanego okresu liczba bezrobotnych na terenie powiatu ciechanowskiego zmniejszyła się o ok. 35% w stosunku do roku 2003 i wynosiła 5,9 tys. osób bezrobotnych. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych zmniejszyła się sukcesywnie do roku 2008 i wynosiła 4,1 tys. osób. W kolejnych latach nastąpił wzrost liczby bezrobotnych w powiecie ciechanowskim, a tym samym w mieście Ciechanów. Poziom bezrobotnych w powiecie ciechanowskim stanowi odzwierciedlenie sytuacji na rynku pracy w podregionie ciechanowsko-płockim. Poziom stopy bezrobocia w powiecie ciechanowskim w latach 2003-2012 przedstawiono na wykresie 3.

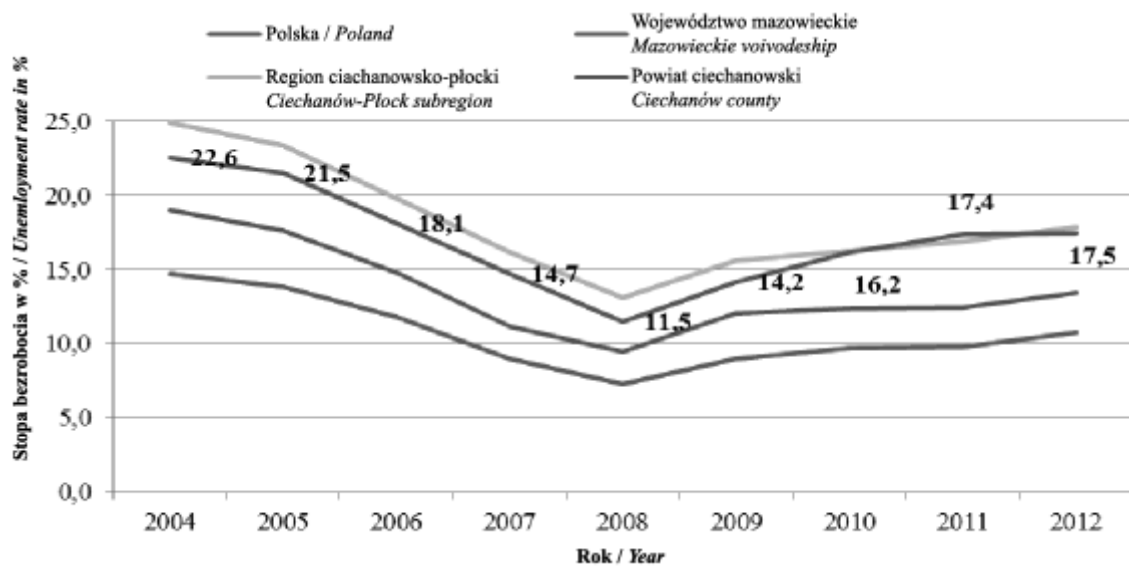


Figure 3 The registered unemployment rate in Ciechanów county in the years 2003-2012

Source: GUS data (<http://www.stat.gov.pl>, date of access: 24.08.2013)

Wykres 3. Stopa bezrobocia zarejestrowanego w powiecie ciechanowskim w latach 2003-2012

Źródło: Dane GUS (<http://www.stat.gov.pl>, data dostępu: 24.08.2013)

The unemployment rate in Ciechanów county depends on the value of this ratio, both in the whole country, the region and subregion. The highest unemployment rate registered in the district job centre in Ciechanów occurred in 2004 and was 22.6%, and the lowest level was reached in 2008 - 11.5%. During the period, the rate of unemployment in Ciechanów county was higher than its value in the country and the region of Mazovia. In 2004-2012 the value of this ratio in Ciechanów county was lower than in the Ciechanów – Plock subregion. 2010 –

Stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim jest uzależniona od wartości tego wskaźnika zarówno w skali całego kraju, województwa jak i podregionu. Najwyższa stopa bezrobocia zarejestrowanego w PUP w Ciechanowie wystąpiła w 2004 roku i wynosiła 22,6%, a najniższy poziom osiągnęła w 2008 roku – 11,5%. W całym badanym okresie wartość stopy bezrobocia w powiecie ciechanowskim była większa od jej wartości w skali kraju oraz województwa mazowieckiego. Można jednak zauważyć, że w latach 2004-2012 wartość tego wskaźnika w powiecie ciechanowskim

2011 were exceptional due to the fact that the unemployment rate in the county Ciechanów was equal to or greater than the unemployment rate Ciechanów – Plock subregion.

Since 1 January 2010, the District Job Centre in Ciechanów operates Centre for Professional Activation (CAZ). Its main objective is to support the unemployed, job seekers and employers. The tasks carried out at the Centre for Professional Activation include (www.pup-Ciechanow.pl):

- job placement,
- vocational guidance and career information,
- assistance in active job search, so-called. Job Club,
- organizing training,
- vocational training of adults,
- programs, analyzes and forecasts of the local labor market,
- activation of the disabled,
- refunding the cost of the retrofit worksite for an unemployed person providing funds for starting a business,
- organizing the intervention works,
- the organization of public works,
- the organization of socially useful work,
- organizing the placement for the unemployed.

The Outplacement may provide new job and assistance to the unemployed and job seekers in obtaining suitable employment. An important element is to cooperate with employers in carrying out the recruitment and organization of job fairs.

Centre for Professional Activation in District Job Centre in Ciechanów relies primarily on helping the unemployed and job seekers in obtaining suitable employment and employers in recruiting staff with professional qualifications. Comprehensive support for the unemployed to find employment is related to the acquisition and dissemination of job. Centre for Professional Activation in Ciechanów operates on the principle of co-operation between job seekers and potential employers. It consists in providing employers with information about candidates to work, informing the unemployed and job seekers and employers about the current situation and expected changes in the local labor market and initiating and organizing contacts the unemployed and job seekers with employers. Center also serves as information through cooperation with the District Job Centre on the exchange of information about available employment and training in their operation, as well as informing the unemployed about their rights and duties.

Centre for Professional Activation in Ciechanów also provides career counseling and professional information. These services consist in the individual advice (direct contact of professional counselor with a person seeking help) and group advice (direct contact of professional counselor with a group of people). Professional information occurs in an individual and group form. In addition, the Centre for

była niższa niż w podregionie ciechanowsko-płockim, wyjątkiem w tej tendencji były lata 2010-2011, w których stopa bezrobocia w powiecie ciechanowskim była równa lub większa niż stopa bezrobocia w podregionie ciechanowsko-płockim.

Od 1 stycznia 2010 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie funkcjonuje Centrum Aktywizacji Zawodowej (CAZ). Głównym celem funkcjonowania CAZ jest wsparcie osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców. Do zadań realizowanych w Centrum Aktywizacji Zawodowej zalicza się (www.pup-ciechanow.pl):

- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, tzw. Klub Pracy,
- organizację szkoleń,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- programy i analizy oraz prognozy lokalnego rynku pracy,
- aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych,
- dokonywanie refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej,
- organizację prac interwencyjnych,
- organizację robót publicznych,
- organizację prac społecznie użytecznych,
- organizację stażu dla osób bezrobotnych.

Do zadań CAZ należy także pozyskiwanie nowych miejsc pracy oraz udzielanie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia. Istotnym elementem jest współpraca z pracodawcami, która polega na współpracy w przeprowadzaniu rekrutacji pracowników oraz organizacji giełd pracy.

Pośrednictwo pracy w CAZ w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie polega przede wszystkim na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. Kompleksowe wsparcie bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia związane jest z pozyskiwaniem oraz upowszechnianiem ofert pracy. Pośrednictwo pracy w Centrum Aktywizacji Zawodowej w Ciechanowie funkcjonuje na zasadzie kooperacji między poszukującymi pracy a potencjalnym pracodawcą. Współdziałanie to polega na udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatkach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy oraz inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami. Centrum pełni również funkcje informacyjną poprzez współdziałanie z powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania, jak

Professional Activation e provides trade information resources to registered or unregistered people, for sole use.

Job Club operating under the Centre for Professional Activation offers free activation classes and training of active job seeking skills through regular group meetings for people who experienced difficulties in obtaining employment. The figure 4 shows the planned number of participants in training courses organized by the District Job Centre in Ciechanów in 2007-2013.

również informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Centrum Aktywizacji Zawodowej w Ciechanowie świadczy także poradnictwo zawodowe i informację zawodową. Usługi te polegają na poradach indywidualnych (polegających na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z osobą poszukującą pomocy) oraz poradach grupowych (polegających na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób). Informacja zawodowa również prowadzona jest w formie indywidualnej oraz grupowej. Ponadto CAZ udostępnia osobom zarejestrowanym lub niezarejestrowanym zasoby informacji zawodowych do samodzielnego korzystania.

Klub Pracy działający w ramach Centrum Aktywności Zawodowej oferuje bezpłatne zajęcia aktywizacyjne oraz szkoleniu z umiejętności aktywnego poszukiwania pracy poprzez cykliczne spotkania grupowe przeznaczone dla osób napotyających trudności w uzyskaniu zatrudnienia. Na wykresie 4 przedstawiono planowaną liczbę uczestników szkoleń organizowanych przez PUP w Ciechanowie w latach 2007-2013.

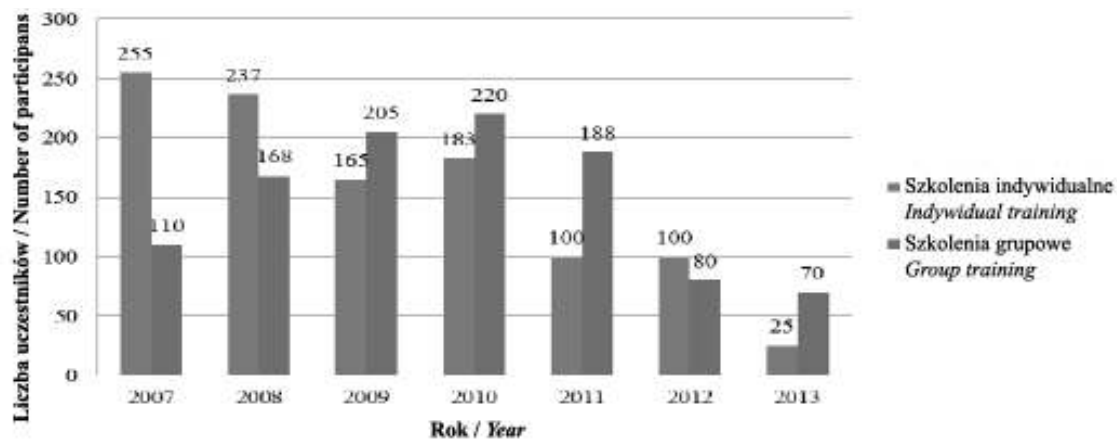


Figure 4. Number of participants in training courses of individual and group organized by the District Job Centre in Ciechanów in 2007-2013

Source: Own calculations based on data from the District Job Centre in Ciechanów (<http://www.pup-Ciechanow.pl/stroiny,0,51-plans-trainings-diaries-bequests-for-training>, access date: 08/22/2013)

Wykres 4. Planowana liczba uczestników szkoleń w ramach szkoleń indywidualnych oraz grupowych organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie w latach 2007-2013

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie (<http://www.pup-ciechanow.pl/stroiny,0,51-plany-szkolen-terminarze-zapisow-na-szkolenia>, data dostępu: 22.08.2013)

The data presented on Figure 4 show that most individual training is planned in 2007 - 255 participants, and the least in 2013 - 25 participants. In the case of group training, most of this type of training is planned in 2010 (220 participants) and the least in 2013 (70 participants). The effectiveness of training in terms of finding employment is presented in Figure 5.

Z danych zaprezentowanych na wykresie 4 wynika, że najwięcej szkoleń indywidualnych zaplanowano w roku 2007 - 255 uczestników, a najmniej w roku 2013 - 25 uczestników. W przypadku szkoleń grupowych, najwięcej tego rodzaju szkoleń zaplanowano w 2010 roku (220 uczestników), a najmniej w roku 2013 (70 uczestników). Efektywność szkoleń pod względem znalezienia zatrudnienia przedstawiona została na wykresie 5.

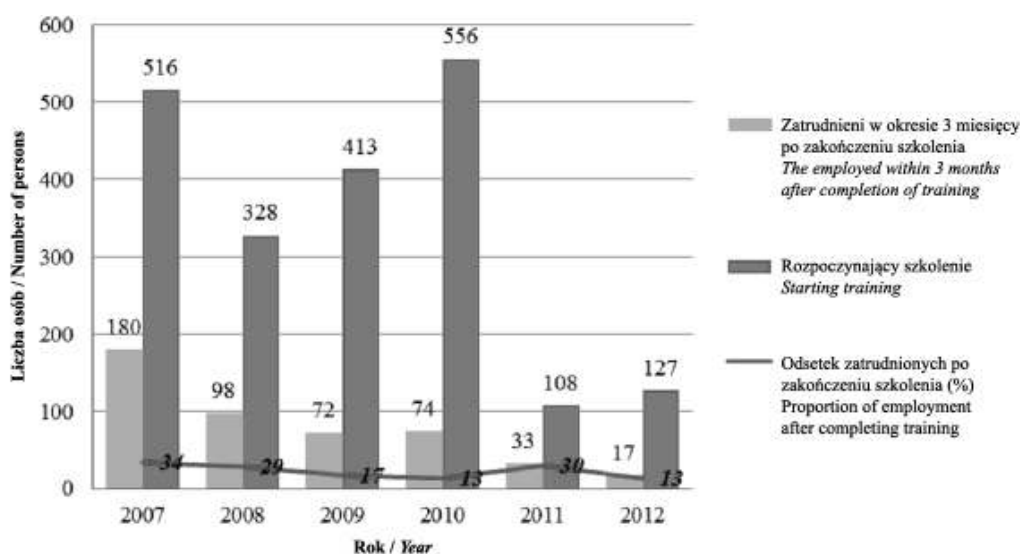


Figure 5. Number of people starting training organized by the District Job Centre in Ciechanów in 2007-2012, the number of people employed in the 3 months after completion of training and employment rates after the training
Source: Own calculations based on data from the District Job Centre in Ciechanów (<http://www.pup-ciechanow.pl/strony,0-53-analysis-effectiveness>, access date: 22/08/2013)

Wykres 5. Liczba osób rozpoczynających szkolenia organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie w latach 2007-2012, liczba osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po zakończeniu szkolenia oraz odsetek zatrudnienia po zakończeniu szkolenia
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Ciechanowie (<http://www.pup-ciechanow.pl/strony,0,53-analizy-efektywnosci>, data dostępu: 22.08.2013)

The highest percentage of employment after the training took place in 2007 and was 34%, and the lowest in 2010 and 2012, because it was only 13%.

Regarding the value of the proportion of employment after the training to the number of unemployed and the number of planned participants in training courses organized by the District Job Centre in Ciechanów in the same periods, one can observe a negative situation on the labor market, and thus the unfavorable condition of local businesses. The number of newly-registered and de-registered businesses in Ciechanów county is showed in graph 6.

Największy odsetek zatrudnienia po zakończeniu szkolenia miał miejsce w roku 2007 i wynosił 34%, a najmniejszy w roku 2010 i 2012, bo zaledwie 13%.

Odnosząc wartość odsetka zatrudnienia po zakończeniu szkolenia do liczby bezrobotnych oraz liczby planowanych uczestników szkoleń organizowanych przez PUP w Ciechanowie w analogicznych okresach, można zaobserwować negatywną sytuację na rynku pracy, a tym samym na niekorzystną kondycję lokalnych przedsiębiorstw. Liczbę nowozarejestrowanych oraz wyrejestrowanych przedsiębiorstw w powiecie ciechanowskim przedstawia wykres 6.

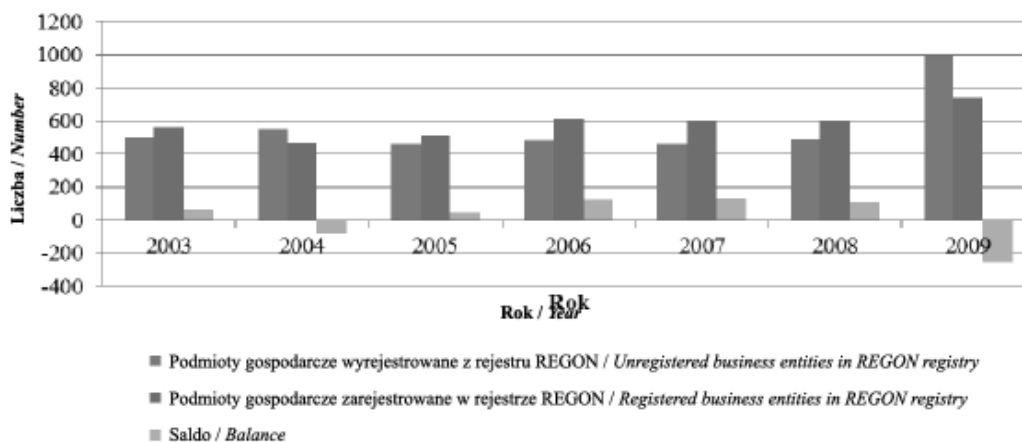


Figure 6. Number of newly registered and deregistered entities in the REGON registry in Ciechanów county in 2003-2009

Wykres 6. Liczba podmiotów nowozarejestrowanych oraz wyrejestrowanych w rejestrze REGON w powiecie ciechanowskim w latach 2003-2009

Źródło: Dane GUS (<http://www.stat.gov.pl>, data dostępu: 27.08.2013)

The number of new enterprises in Ciechanów county gradually increased since 2004. Upward trend can also be observed in the case of enterprise liquidation. However, in 2004 and 2009, the balance of the number of enterprises was negative. In these periods as a result of unfavorable market condition more companies were unregistered than registered in the REGON registry. This fact directly affects the increase in the number of unemployed in the Ciechanów county. In the face of increasing unemployment, the realization of public employment programs is necessary. They aim at increasing the "market value" of potential workers in the local labor market.

According to Drobot, the Job Club functioning in the district job centre is a school of skillful advertising of the unemployed or seeking employment to a prospective employer (Drobot 1995). The purpose of the meetings is to learn the practical skills needed in seeking employment. Leaders in the Job Club pass on knowledge of the following areas for the unemployed (www.pup.....)

- active job search techniques,
- analysis of their own strengths and weaknesses,
- preparation of application documents including curriculum vitae, a cover letter, one's own offer,
- principles of analyzing jobs
- preparation for talks with the employer,
- interpersonal communication,
- stress management in an interview situation,
- computer and Internet skills

Job Club in Centre for Professional Activation in Ciechanów teaches practical issues relating to:

1. Techniques of seeking employment and the making application documents.
2. Interview - the nature, principles, methods of self-presentation.
3. Assertiveness training.
4. Basics of entrepreneurship, or own company.
5. How to rebuild self-esteem.
6. The labor market.

Meetings of the Job Club are conducted in groups of 14 people. The meetings last for 3 weeks. The program of workshops includes the following thematic sessions:

- the first day of class,
- learning methods used during the training,
- reactions in difficult situations,
- competence and professional skills,
- barriers to employment,
- self-management in seeking employment,
- analysis of the labor market,
- forms of employment,
- professional business card - application documents,
- art of speaking and presentation,
- assertive behavior in searching of work,
- offers on the labor market,
- preparing for talks with the employer,
- interview,

Liczba nowopowstających przedsiębiorstw w powiecie ciechanowskim w badanym okresie sukcesywnie wzrastała od roku 2004. Tendencję wzrostową można zaobserwować również w przypadku likwidowanej działalności gospodarczej. Jednakże w roku 2004 oraz 2009 saldo liczby przedsiębiorstw było wartością ujemną. W okresach tych w wyniku niekorzystnej kondycji rynkowej wyrejestrowano więcej przedsiębiorstw niż zarejestrowano w rejestrze REGON. Fakt ten wpływa bezpośrednio na zwiększenie liczby bezrobotnych w powiecie ciechanowskim. W obliczu zwiększającego się bezrobocia w powiecie niezbędne jest realizowanie przez publiczne instytucje pośrednictwa pracy programów mających na celu zwiększenie „wartości rynkowej” potencjalnych pracowników na lokalnym rynku pracy.

Według Drobot Klub Pracy funkcjonujący w powiatowym urzędzie pracy jest szkołą umiejętnego zareklamowania się bezrobotnego lub poszukującego pracy wobec przyszłego pracodawcy (Drobot 1995). Celem spotkań jest nauka praktycznych umiejętności niezbędnych przy poszukiwaniu zatrudnienia. Liderzy w Klubie Pracy przekazują bezrobotnym wiedzę z następujących obszarów (www.pup.....):

- techniki aktywnego poszukiwania pracy,
- analizy własnych mocnych i słabych stron,
- przygotowywania dokumentacji aplikacyjnej w tym: życiorysu zawodowego, listu motywacyjnego, własnej oferty,
- zasad analizowania ofert pracy,
- przygotowania się do rozmowy z pracodawcą,
- komunikacji interpersonalnej,
- zarządzania stresem w sytuacji rozmowy kwalifikacyjnej,
- obsługi komputera oraz Internetu.

Klub Pracy w CAZ w Ciechanowie prowadzi zajęcia praktyczne dotyczące zagadnień:

1. Techniki poszukiwania zatrudnienia oraz tworzenia dokumentów aplikacyjnych.
2. Rozmowa kwalifikacyjna - specyfika, zasady, metody autoprezentacji.
3. Trening asertywności.
4. ABC przedsiębiorczości, czyli własna firma.
5. Jak odbudować poczucie własnej wartości.
6. Rynek pracy.

Spotkania w ramach Klubu Pracy prowadzone są w grupach 14-osobowych. Cykl tych spotkań trwa trzy tygodnie. Program zajęć warsztatowych obejmuje następujące sesje tematyczne:

- pierwszy dzień zajęć,
- metody nauki stosowane podczas szkolenia,
- reakcje w trudnych sytuacjach,
- kompetencje i predyspozycje zawodowe,
- bariery na drodze do zatrudnienia,
- zarządzanie sobą podczas poszukiwania zatrudnienia,
- analiza rynku pracy,
- formy zatrudnienia,
- wizytówka zawodowa - dokumenty aplikacyjne,
- sztuka mówienia i prezentacji,
- zachowania asertywne w poszukiwaniu pracy,
- oferty na rynku pracy,

- education for the labor market,
- plan of job search,
- going to work.

The time cycle is 80 hours. For the first two weeks leaders pass on the theoretical knowledge for participants, and in the last week - practical skills in order to actively search for work using known methods and techniques. Throughout the duration of the course catering for the participants is provided (coffee, tea, biscuits).

District Job Centre in Ciechanów runs vocational training of adults consisting of practical apprenticeship or apprenticeship to work. This form is performed without an employment relationship with the employer, according to a program involving the acquisition of practical skills and theoretical knowledge. Adult vocational preparation ends with examination. Adult Apprenticeship training lasts 1-1.5 years and allows taking qualifying examination for professional degree or journeyman's exam. The next step is training adults for working, lasting from 3 to 6 months. The main aim of apprenticeship is to get some professional qualifications or skills necessary to perform a particular deficit profession on the local labor market.

Centre for Professional Activation in Ciechanów also organizes internships that allow young people who are ending education and having difficulty in finding a job due to lack of practical skills, to gain work experience. Another form of activation of the unemployed in the county are public works in Ciechanów. This tool is based on the employment of the unemployed in a period no longer than 12 months in the work organized by boroughs, non-governmental organizations dealing with: environment, culture, education, physical culture and tourism, health care, unemployment insurance issues. The social assistance and employment costs are financed by local governments (Wojdyło-Preisner, Zawadzki 2010).

In accordance with Art. 2 paragraphs. 1 point. 26 and Art. 51 of the Act on employment promotion and labor market institutions, the active forms of job search are also intervention works, which involve the employment of the unemployed by the employer under an agreement with the governor. The employer of the unemployed in the form of intervention works can count on reimbursement of the incurred costs for compensation in the amount agreed in the contract and including social security contributions (Act...)

Centre for Professional Activation in Ciechanów, in the activation of the unemployed, also uses socially useful works. These are the works done by the unemployed without benefit rights as a result of starost referral, organized by the boroughs in the organizational units of social assistance, statutory organizations or bodies dealing with the charity or community service (www.pup ...).

- przygotowanie do rozmowy z pracodawcą,
- rozmowa kwalifikacyjna,
- edukacja dla rynku pracy,
- plan poszukiwania pracy,
- podjęcie zatrudnienia.

Czas trwania cyklu to 80 godzin. Przez pierwsze dwa tygodnie liderzy przekazują uczestnikom wiedzę teoretyczną, a w ostatnim tygodniu – umiejętności praktyczne polegające na aktywnym poszukiwaniu pracy z wykorzystaniem poznanych metod i technik. Przez cały okres trwania zajęć zapewniony jest catering dla uczestników (kawa, herbata, ciastka).

Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie prowadzi przygotowanie zawodowe dorosłych polegające na praktycznej nauce zawodu lub przyuczenia do pracy. Forma ta realizowana jest bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej. Przygotowania zawodowe dorosłych zakończone jest egzaminem. Praktyczna nauka zawodu dorosłych trwa 1-1,5 roku i umożliwia przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego. Kolejny etap to przyuczenie do pracy dorosłych trwające od 3 do 6 miesięcy. Głównym celem przyuczenia jest zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonego zawodu deficytowego na lokalnym rynku pracy.

Centrum Aktywizacji Zawodowej w Ciechanowie organizuje również staże, które umożliwiają młodym ludziom kończącym edukację, mającym trudności w znalezieniu pracy z powodu braku umiejętności praktycznych, zdobycia doświadczenia zawodowego. Kolejna forma aktywizacji bezrobotnych na terenie powiatu ciechanowskiego są roboty publiczne. Narzędzie to polega na zatrudnieniu bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a koszty zatrudnienia finansowane przez jednostki samorządowe (Wojdyło-Preisner, Zawadzki 2010).

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt. 26 oraz art. 51 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do aktywnych form poszukiwania pracy należą także prace interwencyjne, które polegają na zatrudnieniu bezrobotnego przez pracodawcę na podstawie umowy zawartej ze starostą. Pracodawca zatrudniający bezrobotnego w formie prac interwencyjnych może liczyć na refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenie w wysokości uzgodnionej w umowie uwzględniające również składki na ubezpieczenia społeczne (Ustawa.....).

CAZ w Ciechanowie w procesie aktywizacji osób pozostających bez pracy wykorzystuje także prace społecznie użyteczne. Są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej (www.pup...).

Ciechanów District Job Centre in addition to the statutorily provided forms of activation of the unemployed, also implements projects co-financed from the European Social Fund aimed at professional activation of the unemployed, thus preventing social exclusion. In the years 2011-2013 there were implementations of the following projects:

1. The active in the local market of Ciechanów county.
2. Future in your hands.
3. Professional Officer II.

"The active in the local market of Ciechanów county" is addressed to 380 people at risk of social exclusion, registered at the District Job Centre in Ciechanów. The main objectives of the project are:

- acquisition, supplement or improvement of the professional qualifications of 130 participants in the project,
- professional activation of 380 participants in the project,
- facilitating the entry and staying on the labor market of people belonging to groups at risk of social exclusion - 150 people
- acquiring new professional skills through participation in internships in local government units.

Implementation of the objectives of the project is done through the provision of vocational guidance and placement services, the organization of internships in local government units and organizing individual and group. The period of realizing the project is 01.08.2012 - 31.07.2014.

Another project implemented under the European Social Fund through the District Job Centre in Ciechanów is a project "Future in your hands". It is addressed to 402 people - 223 women and 179 men having the status of an unemployed person, mainly to people who are in a particularly difficult situation on the labor market. The objectives of the project are:

- an increase in activity of the project participants to the end of 2013,
- facilitating access to employment through the intervention works for 15 people (10 women and 5 men),
- acquiring or improving professional qualifications by 110 people (47 women and 63 men),
- work experience through the traineeship by 150 people (120 women and 30 men),
- a one-off grant funds for starting a business 127 people (51 women and 76 men).

The project, like the previous, is done by the services in the field of career counseling and job placement, organization, internships, work intervention and training, and also by granting one-time funds for starting a business. Duration of the project is 01.01.2013 - 31.12.2013.

In addition, the District Job Centre in Ciechanów participates in the project "Professional Officer II" under which it continues to employ three workers

Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie oprócz ustawowo przewidzianych form aktywizacji bezrobotnych realizuje również projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego mające na celu aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy, a tym samym zapobieganiu wykluczeniu społecznemu. W latach 2011-2013 PUP w Ciechanowie realizuje następujące projekty:

1. Aktywni na lokalnym rynku pracy powiatu ciechanowskiego.
2. W Twoich rękach przyszłość.
3. Profesjonalny urzędnik II.

Projekt „Aktywni na lokalnym rynku pracy powiatu ciechanowskiego” skierowany jest do 380 osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ciechanowie. Główne założenia projektu to:

- nabycie, uzupełnienie lub podwyższenie kwalifikacji zawodowych wśród 130 uczestników projektu,
- aktywizacja zawodowa 380 uczestników projektu,
- ułatwienie wejścia i utrzymania się na rynku pracy osób zaliczanych do grup zagrożonych wykluczeniem społecznym - 150 osób,
- zdobycie nowych kwalifikacji zawodowych poprzez udział w stażach w jednostkach samorządu terytorialnego.

Realizacja założeń projektu odbywa się poprzez świadczenie usług w zakresie poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy, organizację staży w jednostkach samorządu terytorialnego oraz organizację szkoleń indywidualnych oraz grupowych. Okres wykonywania projektu to 01.08.2012 r. - 31.07.2014 r.

Kolejnym projektem realizowanym w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego przez PUP w Ciechanowie jest projekt pt. „W Twoich rękach przyszłość”. skierowany jest do 402 osób – 223 kobiet i 179 mężczyzn mających status osoby bezrobotnej, w tym głównie do osób znajdujących się w szczególnej trudnej sytuacji na rynku pracy. Cele projektu to:

- wzrost aktywności zawodowej uczestników projektu do końca 2013 roku,
- ułatwienie dostępu do zatrudnienia poprzez prace interwencyjne dla 15 osób (10 kobiet i 5 mężczyzn),
- uzyskanie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych przez 110 osób (47 kobiet i 63 mężczyzn),
- zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez odbycie stażu przez 150 osób (120 kobiet i 30 mężczyzn),
- przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej 127 osobom (51 kobiet i 76 mężczyzn).

Realizacja projektu, tak jak w poprzednim, odbywa się poprzez usługi w zakresie poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy, organizację staży, prac interwencyjnych oraz szkoleń, a ponadto poprzez przyznanie jednorazowo środków na podjęcie działalności gospodarczej. Okres realizacji projektu to 01.01.2013 r. - 31.12.2013 r.

Dodatkowo Powiatowy Urząd Pracy w Ciechanowie uczestniczy w realizacji projektu „Profesjonalny urzędnik II” w ramach którego kontynuuje

at the labor broker - participants of the project "Professional Officer I", and there will be created positions for trainees: employment officer and career counselor. The project aims to raise and reinforce the standards of services provided by employees of District Job Centre in Ciechanów for employers seeking workers, the unemployed and the economically inactive and increasing access to job placement services. According to the project increased number of employees will be able to activate a larger number of people unemployed, and thus increase the quality and efficiency of services provided. Duration of the project: 01.01.2011 – 31.12.2013.

Conclusion

Among the factors influencing the competitiveness of a single company or a region or a country, a key role is played by the effective use of human resources. There is no doubt that man has a decisive influence on the development of the surrounding, both natural and social space. There are many definitions concerning the competitiveness of the regions and the factors that influence it. Each of these approaches emphasizes the efficient use of human resources in the process of competing in the surrounding world. In this study, raising the competitiveness of the region by supporting the unemployed population using the example of Ciechanów county, has been discussed.

The organization, which has the goal of supporting the unemployed to find a job, is a district job centre. A special role is played here by Centre for Professional Activation. The study shows that only a small proportion of the unemployed, who has benefited from training and other activities organized by the district job centre, gained employment in the next three months after the training. However, one cannot say measures of district job centre or professional activation centers are evidently ineffective. It should be noted that there is the year-on-year increase difference between registered companies and unregistered ones in REGON register. Particularly unfavorable year was 2009, when the balance of these two values reached a negative value, which meant that more companies ceased activity than started a new one. Such a situation creates a danger of rising unemployment due to the inadequacy of the supply and demand for labor. Despite a series of projects being made in terms of activation of the unemployed by institutions such as the district labor office, the unemployment rate may be subject to increase especially due to the increasing number of liquidated companies, and this may reduce the competitiveness of Ciechanów county.

zatrudnienie 3 pracowników na stanowisku pośrednik pracy – uczestników projektu „Profesjonalny urzędnik I”, a ponadto utworzone zostaną stanowiska dla stażystów: pośrednik pracy oraz doradca zawodowy. Projekt ma na celu podnoszenie oraz wzmocnienie standardów usług świadczonych przez pracowników PUP w Ciechanowie na rzecz pracodawców poszukujących pracowników, osób bezrobotnych i biernych zawodowo oraz zwiększenie dostępności do usług pośrednictwa pracy. Zgodnie z założeniami projektu większa liczba pracowników będzie mogła zaktywizować większą liczbę osób bezrobotnych, a tym samym wzrosnie jakość i efektywność świadczonych usług. Okres realizacji projektu: 01.01.2011 r. – 31.12.2013 r.

Zakończenie

Spośród czynników wpływających na konkurencyjność pojedynczego przedsiębiorstwa czy też regionu lub kraju, kluczową rolę spełnia efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich. Niewątpliwie to człowiek ma decydujący wpływ na rozwój otaczającej go przestrzeni zarówno przyrodniczej jak i społecznej. Istnieje wiele definicji określających konkurencyjność regionów oraz czynników mających na nią wpływ. Każde z tych podejść podkreśla efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich w procesie konkurowania w otaczającym świecie. W tym opracowaniu został poruszony problem podnoszenia konkurencyjności regionu poprzez wspieranie ludności pozostającej bez pracy na przykładzie powiatu ciechanowskiego.

Organizacją mającą za cel wspieranie ludzi bezrobotnych w znalezieniu zatrudnienia jest powiatowy urząd pracy. Szczególną rolę pełnią tu centra aktywizacji zawodowej (CAZ). Z przeprowadzonych badań wynika, że jedynie niewielka część przedsiębiorców, która skorzystała ze szkoleń i innych przedsięwzięć organizowanych przez PUP uzyskała zatrudnienie w trzech kolejnych miesiącach po zakończeniu szkolenia. Nie można tu jednak mówić o ewidentnej nieefektywności działań PUP czy też centrów aktywizacji zawodowej. Należy zwrócić uwagę na fakt, że z roku na rok wzrastała różnica pomiędzy podmiotami gospodarczymi wyrejestrowanymi a zarejestrowanymi w rejestrze REGON. Szczególnie niekorzystnym rokiem był 2009, kiedy saldo tych dwóch wartości osiągnęło wartość ujemną co oznaczało, że więcej przedsiębiorców zakończyło działalność niż rozpoczęło nową. Taka sytuacja stwarza niebezpieczeństwo wzrostu bezrobocia, ze względu na niedostosowanie wielkości podaży do popytu na pracę. Pomimo szeregu przedsięwzięć czynionych w zakresie aktywizacji ludzi bezrobotnych przez instytucje takie jak powiatowy urząd pracy, poziom bezrobocia może ulegać wzrostowi szczególnie za względu na zwiększającą się liczbę likwidowanych przedsiębiorstw, a to może obniżyć konkurencyjność powiatu ciechanowskiego.

References/ Literatura:

1. Bossak J.W., Bieńkowski W., (2004), Międzynarodowa zdolność konkurencyjna kraju i przedsiębiorstw. Wyzwania dla Polski na progu XXI wieku, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie .s. 18
2. Cieślukowski M. (1998) Ekonomiczne skutki i metody ograniczania bezrobocia, Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny, rok LX, zeszyt 3-4, s. 264-267
3. Drobot J. (1995) , Miejsce i rola klubów pracy w procesie aktywizacji zawodowej bezrobotnych, "Rynek Pracy" nr 5, s. 23
4. Golejewska A., Gajda D.(2012), Analiza potencjału konkurencyjnego polskich regionów, Analizy i Opracowania KEIE UG nr 05/2012, s. 7
5. Konkurencyjność Mazowsza i jej uwarunkowania, Seria Trendy rozwojowe Mazowsza nr 5/2012, Warszawa, s. 14
6. Konkurencyjność województwa mazowieckiego na tle Polski i Unii Europejskiej, Analizy i Studia, zeszyt 5 (25)/2010Mazowieckie Biuro Planowania Regionalnego w Warszawie, 2010, s. 33
7. Koral J. (2009), Outplacement – sposób na bezrobocie, biuletyn 2/2009, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, s. 6
8. Markowska U. (2001), Konkurencyjność regionów - nowe spojrzenie na rozwój regionalny w Polsce, [w:] Gospodarka Przestrzenna IV, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu im. O. Langego, Sudety Oficyna Wydawnicza Oddziału Wrocławskiego PTTK, Wrocław, s. 35-38
9. Meyer-Stamer J., (2008), Systemic Competitiveness and Local Economic Development, W S. Bodhanya (red.), Large Scale Systemic Change: Theories, Modelling and Practices, Duisburg, s. 3
10. Nowogródzka T. (2009), Outplacement w marketingu personalnym, Zeszyty Naukowe Akademii Podlaskiej w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie, nr 83, s. 92
11. Piotrowska - Trybull M.(2004), Istota i czynniki konkurencyjności regionu, [w:] Konkurencyjność regionów w okresie przechodzenia do gospodarki rynkowej. Międzynarodowa analiza porównawcza Białoruś, Litwa, Łotwa i Polska, WUMK, Toruń, s. 23
12. Piotrowski B. (2010), Outplacement – Podstawowy Pakiet Informacji, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa, s. 16
13. Podręcznik outplacementu w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 67
14. Porter M.E., (2001), Porter o konkurencji, PWE, Warszawa, s. 192-219
15. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), art. 2 ust. 1 pkt. 26, art. 51
16. Wojdyło-Preisner M., Zawadzki K. (2010), Zatrudnienie subwencionowane, W: Wiśniewski Z., Zawadzki K. (red.) Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim, Pracownia Sztuk Plastycznych, Toruń, s. 73
17. Wosiek M.(2010), Strukturalne uwarunkowania konkurencyjności regionów Polski Wschodniej w przestrzeni krajowej i europejskiej [w:] Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Spójność społeczno-ekonomiczna a modernizacja gospodarki , M.G. Wozniak (red.), Zeszyt Nr 16, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, s.388
18. Wójcik G.,(2012) Ranga konkurencyjności polskich regionów w świetle badań prognostycznych, Wiadomości zootechniczne, rok L, nr 3, Instytut Zootechniki BIP, Kraków s. 51
19. Wyszowska D., (2005), Polityka regionalna jako instrument podwyższania konkurencyjności polskich regionów, [w:] J. Kaja, K. Piech (red.), Rozwój oraz polityka regionalna i lokalna w Polsce, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 353-354
20. <http://sjp.pl/>
21. <http://www.pup-ciechanow.pl>
22. <http://www.stat.gov.pl>

Submitted/ Zgłoszony: January/ styczeń 2014
Accepted/ Zaakceptowany: March/ marzec 2014